

JFEエンジニアリング株式会社 行動計画

女性が能力を発揮し管理職として活躍できる環境を整える為、次の様に行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年(令和3年)4月1日～2026年(令和8年)3月31日の5年間

2. 当社の課題

- (1) 管理職に占める女性割合の向上
- (2) 女性採用比率の向上、特に技術系女性の応募者・採用者の拡大
- (3) 仕事と生活の両立、柔軟な働き方の促進

3. 定量的目標

- (1) 女性管理職(副課長以上)を160名以上とする。
 - ・JFEグループとして2019年に設定した管理職登用目標＝2014年比5倍以上
 - ・2014年8月時点の管理職数32名、2020年4月現在132名
- (2) 女性の定期採用につき、総合職は技術系10%、事務系35%、生産・施工技術職5%以上を目指す。
- (3) 有給休暇取得率90%以上とする。

4. 取組内容・実施時期

- (1) マネジメント層の意識向上(2021年4月～)
 - ・役員、管理職に対して講演会や研修等を実施し、多様性を受け入れ活かす意識を醸成する。
 - ・組織別にダイバーシティの目標を設定し、具体的なアクションを促進させる。
 - ・毎年ダイバーシティ月間を設け、マネジメント層含めた推進活動に取り組む。
- (2) 女性社員採用拡大に向けた活動(2021年4月～)
 - ・自社ホームページや社外媒体への女性活躍記事を充実させ応募者増を図る。
 - ・技術系女子学生に対する会社説明会やインターンシップを強化する。
 - ・女性の中途採用を積極的に推進する。
- (3) 女性社員のキャリア支援(2021年4月～)
 - ・女性社員のキャリア形成、意識向上を目的とした研修を充実させる。
 - ・女性社員に社外派遣や社外交流の機会を提供する。
 - ・女性管理職に対し、メンタリングプログラムを取り入れる。

(4) 育児両立支援制度の浸透(2021年4月～)

- ・育児両立支援制度及び取得実績について、社内イントラネット等を活用して周知する。
- ・育児両立のための研修を対象者に対して実施する。
- ・育児両立に関わる社員のネットワーク構築を支援する。
- ・男性の育児休業の実績及び取得方法を周知し、男女問わず育児への参画を促す。

(5) ワークライフマネジメントの推進(2021年4月～)

- ・有給休暇取得奨励日の配置、20時以降残業原則禁止等により、仕事と生活の両立を支援する。
- ・リモートワーク制度を恒久化し、生産性向上と多様な働き方を促進する。